

法政大学学術機関リポジトリ

HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

体育会所属新規大卒者の特性：体育会学生は企業にモテるのか？

著者	葛西 和恵
出版者	法政大学キャリアデザイン学部
雑誌名	法政大学キャリアデザイン学部紀要
巻	9
ページ	293-329
発行年	2012-03
URL	http://hdl.handle.net/10114/7016

体育会所属新規大卒者の特性

—体育会学生は企業にモテるのか?—

法政大学キャリアデザイン学部 キャリアアドバイザー 葛西 和恵

1. はじめに

キャリアカウンセリングの仕事を通して、様々な人に出会う。「キャリアカウンセラーは、人が幸せになるための手伝いをする仕事」という筆者の思いはいつも同じなのだが、クライアントによっては、その状態に困惑しクライアントの抱える問題解決に頭を抱えてしまう厳しい事例も存在する。しかし、一方でクライアントが持っているであろう潜在能力の高さに、クライアントの将来のキャリアへの期待がふくらむような好事例も中には存在している。

数年前、後者の、それもとびっきりと感じさせる学生と出会った。筆者の記憶が間違っていなければ、当時2年生であったその学生は、聞けば、運動部に所属しているという。幼さは残っているものの、年長者ともきちんと話のできる、好青年だった。仕事上の関係ではなく先輩後輩の間柄であったので、気安く話をするようになるにつれ、彼の人間的魅力は持って生まれたものもあるだろうが、学生時代に所属した体育会活動で磨かれていることが多分にあるのではないかと感じられた。こうした経緯から筆者は運動部、特に体育会に関心を持つようになった。

その後、その学生は4年生になると、早々に就職先を大手企業に決めた。そのような就職活動時の経過を目の当たりにしたことにより、筆者が支援したその他の体育会所属学生にも共通点があるように思われた。

その体育会所属学生は、選抜性の低い大学の学生であったが、この体育会所属の学生達は、他の学生と比して主体性をもち「こうしたい」という明確な意

思を表示し、粘り強く行動しながら、物事に取り組んでいるように感じられた。就職活動においては、新たな行動場面に直面し、迷い悩むことはあっても、「体育会で今まで試合に勝つためにやってきたことと同じようにやればいい」とアドバイスすると、すぐにその要点を把握した。そして、何よりも彼らの強みだと感じられたのは、「学生時代にがんばったこと」として語れる独自の体験を持っていることだった。口下手な人が多かったが、きちんとあいさつをし、約束を守る人達であった。加えて、体育会所属学生には他の学生と比べて明るさを感じられ、人懐っこさも好印象であった。そして、キャリアカウンセラーである筆者に「何とか進路が決まるよう支援しなくては」と思わせる何かがあった。

こうした実体験から、筆者は体育会所属の学生の特性・実態等に関心を抱き、体育会所属の学生が、なぜ企業に好印象もたれ、それが直接採用に結びついていくのかに関する研究に関心をもち、体育会所属学生を採用している企業に対する調査研究を行った。

2. 先行研究

(1) 新入社員の特徴について

社団法人日本能率協会が毎年行っている新入社員を対象にした「会社や社会に対する意識調査」では、経済産業省の提唱する「社会人基礎力」⁽¹⁾の12の要素について、それぞれどの程度得意な能力をもっているかを質問しているが、2010、2011年度の調査結果は、以下の通りであった。

その結果によると、「得意」あるいは「やや得意」と回答した割合が一番多い要素は、〔規律性〕(2011年度：85.4%、2010年度：85.7%)であった。続いて〔柔軟性〕(2011年度：83.4%、2010年度：81.2%)、〔情況把握力〕(2011年度：81.7%、2010年度：80.8%)、〔傾聴力〕(2011年度：80.5%、2010年度：79.8%)となっており⁽²⁾、いずれもほぼ8割が得意と回答している。

一方、〔発信力〕(2011年度：43.6%、2010年度：42.5%)、〔創造力〕(2011年度：46.0%、2010年度：43.0%)、〔働きかけ力〕(2011年度：52.5%、2010年度：53.5%)⁽³⁾を「得意」あるいは「やや得意」とする回答は、5割前後に留まっている。これらの結果より、近年の新入社員は、社会のルールや人との約束を

守り、協調的ではあるが、やや受け身の傾向がうかがえる。

(2) 企業が新規大卒者に期待する人物像、あるいは、企業が新規大卒者に求める能力について

岩脇（2007）は、日本企業は90年代以降、新卒者に広義の「即戦力」すなわち訓練期間を短縮できるより高度な基礎能力を求めるようになったとして、面接において評価される「基礎能力」の具体的な内容とその指標、および評価の方法の相互関係を、企業の採用担当者に対する聞き取り調査の結果を分析することによって明らかにした。

その「基礎能力」は、17点のコードで構成されている。17点のうち、他のコードと決して組み合わせられず必ず1点のコード1つの＜基礎評価事項＞を構成する〔知識・技能〕〔価値観〕の2コードは、【単独コード】と名付けられている。また、単独で用いられることもあれば他のコードと組み合わせられることもある15コードを【複合コード】と名付け、内容の類似性に基づき、①【課題達成志向】（〔独創性〕〔課題発見力〕〔計画性〕〔実行力〕〔対処能力〕〔貫徹力〕）②【自己コントロール能力】（〔主体性〕〔客観能力〕〔成長意欲〕）③【対他者コミュニケーション能力】（〔他者に働きかける力〕〔チームワーク〕〔リーダーシップ〕〔顧客志向性〕〔自己主張〕〔人間関係構築力〕）の3つに分類している⁽⁴⁾。

また、小杉（2007）は、企業が新規大卒者に期待する人材像について、次のような2つの質問への回答から検討している。

ひとつは、自由解答方式で新規大卒者の採否の判定で最も重視するポイントと、そのことを確認するために行う具体的な質問を記入してもらい、それを分類するというものである。その大分類項目は【考え抜く力・頭の良さ】【チームで働く力・コミュニケーション能力】【前に踏み出す力・課題創造達成力】【専門性】【アピールンス】⁽⁵⁾【その他（人間性・適性など能力観不明な記述）】である。この中で、最も多くの企業が重視するのは【前に踏み出す力・課題創造達成力】に当たる能力で、ついで【チームで働く力・コミュニケーション能力】に当たる能力が重視されている⁽⁶⁾。

もうひとつは、選択肢型の質問で、新規大卒者としてどのような人材を採用したいと考えるか、である。最も多くの企業が選んだのは「エネルギーで

行動力のある人」であり、次が「協調性・バランス感覚がある人」、つづいて「誠実で堅実に仕事をする人」を重視していた⁽⁷⁾。

(3) スポーツと生涯発達について

幼少期におけるスポーツへの参加は、身体的発達のみならず規則を守る、責任を果たすなどの社会的スキルの獲得を含め、多様な側面にポジティブな影響をもたらすことが期待されている⁽⁸⁾。また、世界保健機関（WHO）は、ライフスキルを「日常で生じる様々な問題や要求に対し、建設的かつ効果的に対処するために必要な能力」と定義し、それは、スポーツ経験を通じて獲得することができると考えられている⁽⁹⁾。

西田・猪俣（1981）は東海リーグの運動部に所属する大学生を対象とした調査により、競技レベルが高くなるにつれて、達成動機のなかでも「独自の達成・意欲」および「精神的強靱さ」のかかわる程度がより強くなることを示した。また、高度な運動技能の習得や大きな目標の獲得には、日頃の単なる練習の繰り返しだけではなく、独自の技を開発しようとする積極性や精神的な強さが必要であることを示唆した⁽¹⁰⁾。

また、YG 性格検査などを用いて、一流選手が共通にもっている性格特性の研究が行われた。その結果、優れたスポーツ選手には、①外向性、②協調性、③支配性といった、社会的に望ましい特徴が明らかになり、これらを総称して「スポーツマン的性格」と呼ぶようになった⁽¹¹⁾。

(4) 体育会所属学生の大学・競技生活とキャリア意識について

高峰（2010）が行った明治大学体育会に所属する大学生を対象にした調査によると、入試のタイプでは、スポーツ AO と公募制スポーツ入試というスポーツに関する能力や実績を重視する試験によって入学した学生が65%を占めている。入学の際、半数以上の体育会学生が「希望する学部と学科に入ることができた」と回答しているが、自分が希望する学部・学科に所属していない学生も3割以上いる⁽¹²⁾。勉学に対する意識については、42%の学生が「勉学の仕方がわからない」と回答しており、こうした傾向は特にスポーツ AO 入試で入学した体育会学生に顕著であった⁽¹³⁾。

また、体育会に所属していることに誇りを感じている学生は78%だが、46.6%の学生が就職活動時に体育会学生としてのコネクションを使えると回答しており、体育会学生であることの実利的な期待もうかがわれる⁽¹⁴⁾。なお、卒業後の就労意欲については、7～8割の学生が将来やりたい仕事につき、社会で活躍したいという強い意欲を示しながらも、今何を勉強すべきか、将来に向けて何をすべきかわからない、将来に不安を感じると答えた学生が4割前後おり、こうした体育会学生に対する大学のキャリアサポートの必要性を示した⁽¹⁵⁾。

3. 調査研究

3-1 目的

「体育会系神話」という言葉があるように、一般的に、体育会出身者は、「辞めない」「打たれ強い」「人当たりが良い」「学生時代に頑張ったことについて、聞かなくてもわかる」等と言われ、就職や職場で有利な立場を得るという事実があるように語られることがあるが、その実態については明らかにされていない。

そこで、本研究では、学生生活と共に競技も卒業してビジネスパーソンとなる4年生大学の文科系学部で体育会所属の学生(以下、「体育会所属新規大卒者」と表記する)の特性・実態等について明らかにする。調査結果の分析より、大学生のキャリア支援について、さらに新たな知見も得られるものとする。

3-2 研究仮説

体育会所属の学生と言ってもいろいろな学生がいるので、ひと括りにすることはできないが、筆者の経験から、体育会所属学生には総じて次の傾向があるのではないかと捉え、以下の仮説を立てた。

- ① 体育会所属学生には、残した競技成績の良し悪しはともかく、学生時代に熱心に取り組んだこと、何かに打ち込んだという経験がある。就職活動では、学生時代の経験について問われることが多いのだが、体育会所属学生は語れる体験を持っている。
- ② 体育会所属学生は、基本的なビジネスマナー、同世代・異なる世代との

スムーズなコミュニケーション、報告・連絡・相談の仕方、物事への基本的な取り組み姿勢、マネジメント（PDCA）サイクルのまわし方等、いわゆる新人研修のカリキュラムをひと通り身につけている。

- ③ 体育会所属学生に限ったことではないが、②をマスターしていれば、入社後、早期に社会人生活になじむことができる。入社直後でも、もたつくことなく「仕事を覚える」「仕事をする」フェーズに入れる。このことは、本人にとってのみならず、新人を受け入れる職場にとってもメリットをもたらす。新人の先輩社員や上司が、基本的なことを手取り足取り教える必要がなくなるからである。

本研究では、この②を仮説として設定することとした。

3-3 調査の方法と協力企業の属性

3-3-1 調査の方法

本研究では、体育会所属新規大卒者を総合職として採用した実績のある企業の人事・採用・教育担当者に対して聞き取り調査を行った。具体的には、2011年3月から9月にかけて、筆者が25社に対し、聞き取り調査を行った。企業への協力依頼は、明治大学就職キャリア支援部からの紹介、筆者の恩師や知人、調査対象者を介して行った。調査対象者の職位は、初級管理職から部長級まで様々である。

3-3-2 協力企業の属性

協力を得た企業の業種、及び従業員規模は、表1、表2の通りである。

表1 業種

業 種	%
製造業	16.0
医薬品	12.0
食品	12.0
エネルギー	12.0
建設・住宅・不動産	12.0
商社	8.0
銀行・信用金庫	12.0
生保・損保	8.0
マスコミ	8.0
計	100.0

(n=25)

表 2 従業員規模 (単独)

従業員数	%
～ 500	12.0
～ 999	12.0
～ 1999	16.0
～ 4999	16.0
5000 ～	44.0
計	100.0

(n=25)

4. 結果

4-1 体育会所属新規大卒者の採用実績

調査結果は、以下の通りである。体育会所属新規大卒者の総合職としての採用実績については、すべての対象企業が体育会所属新規大卒者の採用実績を有していた。

そこで、体育会所属新規大卒者が、総合職として採用された4年制大学の文科学部卒の新卒者（以下、「文系新規大卒者」と表記する）に占める割合は、表3に示す通りである。

表 3 体育会所属新規大卒者が文系新規大卒採用者に占める割合

体育会所属新規大卒者の割合	%
～ 10%	28.0
11 ～ 20%	20.0
21 ～ 30%	32.0
不明・その他	20.0
計	100.0

(n=25)

i : 調査では、2011 年 4 月採用（一部企業は、採用予定）人数、2010 年 4 月採用人数、2009 年 4 月採用人数、2008 年採用人数をたずね、数値が得られた企業については、その数値から算出した。複数年度にわたって数値が得られた企業については、その平均値を採用した。

ii : 調査対象者の体感値も含む。

iii：1社のみ、体育会に準ずる公認サークルも含めた数字を採用した。

なお、体育会に所属していた大卒者の全社員に占める割合もたずねたが、どの企業も「把握していない」という回答であった。企業は、新入社員が体育会に所属していたか否かについてはおおそ把握しているが、その後の過程においては、その属性にとらわれていないようである。

4-2 採用活動のプロセス

(1) 学生との最初の接触から内定までのプロセス

企業の採用活動について、学生との最初の接触から内定までのプロセスに関しては、おおそ次のようであった。

- ① まず学生が、インターネット上でエントリー。その際、リクナビやマイナビ等の就職支援会社のサイトから行う場合が多数である。まれに自社サイトからエントリーするという企業もある。
- ② 次に、学生が会社説明会に参加。インターネット上で学生が予約を行うのが、通常のスタイルである。この会社説明会は、選考に際してのプロセスとしては、参加を必須としない企業もある。
- ③ 実質的な選考ステップに進みたい学生が、エントリーシートを提出。提出されたエントリーシートの扱いは、それを使って選考を厳密に行っている企業と、ほとんど、あるいは全く行っていない企業とに分かれる。
- ④ 筆記試験。この試験には、基礎学力を問うような従来型の筆記試験、Webテスト、適性検査等がある。
- ⑤ 面接。面接のスタイルとしては、グループディスカッション、集団面接、個人面接等がある。回数は、3～5回とする企業が多数だが、中には7～8回という企業もある。

また、複数の調査対象者が、大学の機能についても言及している。

- ・ 学内の説明会には、参加している。ターゲットが絞れているので、やりやすいところはある（製造業）。
- ・ 実績のある学校を中心に、学内セミナーへの参加や、学校訪問を行ける範

囲で行っている（製造業）。

- ・ 学校（キャリアセンター）から紹介してもらった学生を採用した。本年度入社でも、すごくいい学生をもらった。わりと、毎年どこから紹介してもらっている（建設・住宅・不動産）。

(2) 体育会所属新規大卒者の採用プロセス

「体育会所属新規大卒者と、文系新規大卒者の採用プロセスの相違」に関しては、すべての企業が「同様である」と回答した。「体育会枠」があったというのは、今や昔話と思われる。

- ・ 体育会だからといって、特別視はしていない。新卒の採用活動をしていく中で、結果として残った人が、たまたま体育会であった、ということ（食品）。
- ・ 他社と比較したことはないが、過去はずっと比較的好意的に採用していた。過去は、体育会系専門のセミナーにたくさん出たことがあるが、今はおつき合い程度。合宿所に行ったりは、やっていない（製造業）。

だが、一方で、濃淡はあるにせよ、体育会所属新規大卒者を採用したいという意欲のある企業もある。

- ・ 年々、こじんまりしている、おとなしい、新人だけでかたまっているところが目についてきている。特に、我々が一番重視してきたバイタリティーみたいなのが、弱くなっている。平均クラスの若者が、集まってきているのか。そのへんの課題があって、何か部活で打ち込んできて、本来持っている活力、粘りみたいなのを含めて、それらを持っている体育会系を採りたい、ということで、2012年度採用では、アスリート系の紹介会社を使っている。今まで以上に採用できそうな感じ（製造業）。
- ・ 体育会の学生を積極的に取りたいと思っている。体育会系は、大好き。役員から「体育会はあるのか？」という質問もある（医薬品）。
- ・ 体育会の学生が、やっぱり、好き（建設・住宅・不動産）。
- ・ 会社説明会は、運動部の人たちも来やすい夕方とか、朝早くとかに時間帯を設定したセッションもやっている。体育会出身OBが話をしたりする（銀行・信用金庫）。
- ・ OBの従業員が、合宿所で説明会をやってくれないか、ということはある。

OBは自分のところのクラブの学生を買っているし、体育会系学生は情報量が少ない。本当に厳しい、ということを伝えるだけでも来て欲しい、というリクエストがある。大学が主催する体育会系学生だけを集めた学内セミナーには参加している（建設・住宅・不動産）。

- ・ 後輩を入れたい、という熱心な人たちはいる。後輩に会ってみて「いいな」と思う学生がいて、「今度ウチを受けるからよろしく」みたいなことが、ときどきある（マスコミ）。

4-3 採用選考（評価・採用）基準

(1) 採用選考（評価・採用）基準

新規大卒者の採用選考に際して、明文化された基準の有無に関しては、「ある」と回答したのが13社（52.0%）、「どちらともいえない」が3社（12.0%）、「ない」と回答したのが9社（36.0%）であった。明文化された基準が「ある」と回答した13社の内7社は、採用選考（評価・採用）基準と、ホームページに掲載されているような広報上の求める人材像とが一致していると回答した。

また、「いっしょに働きたいと思うか」「部下にしたいと思うか」等の明文化できない企業とのマッチングや面接官の感性を重視している企業が4社あった。この評価ポイントについては、別の場面で同様に言及する調査対象者もあった。

(2) 広報上の求める人材像

ホームページに掲載されているような広報上の求める人材像とは、どのようなものであろうか。広報上の求める人材像のフレーズをキーワード毎に分類したものが、表4である。キーワードは、後述する基礎能力のカテゴリー及び要素に則って定義した。

表 4 求める人材像の分類

キーワード	具体的なフレーズ例（要素の件数）
前に踏み出す力・達成力（33）	
チャレンジ	チャレンジ、チャレンジ精神、挑戦（12）
行動力・実行力	行動力、実行、PDCA、プロセスを大事にする（8）
主体性・積極性	自立、自ら考え行動できる人、積極性（6）
イノベーション・変革	イノベーション、変革力、ベンチャー精神（5）
達成意欲	全力を尽くす、目標に向かって行動できる（2）
考え抜く力・頭の良さ（5）	
創造力	柔軟な思考、発想で物事に取り組む、クリエイティブ（3）
好奇心	何事にも興味を示す、好奇心が強い（2）
チームで働く力・コミュニケーション能力（6）	
チームワーク	チームワーク、協調性、バランス感覚（6）
対人印象（4）	
人当たりの良さ	人から好かれる人、元気で明るい対応ができる人（2）
バイタリティ・体力	バイタリティ、エネジー（2）
専門性（2）	
専門性	専門力、プロフェッショナル（2）
価値観（22）	
企業理念への共感	経営理念に共感、夢の実現、人の生命に携わる使命感（7）
グローバル・ダイバーシティ	グローバル、お互いに違いを認め合い個性を尊重できる人、多様性（5）
誠実	誠実、誠実で謙虚な人、公正・誠実な判断と行動（4）
情熱	一つのことに情熱を傾ける、熱意（3）
お客様志向	お客様志向、お客様満足の実現（3）

(MA n=23)

- i : 広報上の求める人材像が文章になっている場合は、短いフレーズに分解した。
 ii : フレーズには、求める人材像と明示されていなくとも会社説明会等で学生に伝えられていたり、調査対象者から語られたことを含む。

具体的なフレーズの件数が一番多かったのは、〔チャレンジ〕で12件、続けて〔行動力・実行力〕の8件であった。企業は、どんなことでも取り組んでみようという気持ちがある、実際に行動することができる、失敗を恐れない人材を求めているといえよう。また、〔チャレンジ〕〔行動力・実行力〕を含む【前に踏み出す力・達成力】の要素は33件であり、件数全体の半数を占めている。

304 法政大学キャリアデザイン学部紀要第9号

具体的なフレーズの3位は「企業理念への共感」で、7件であった。また、この「企業理念への共感」を含む【価値観】の要素は22件であり、件数全体の3割を超えている。企業がこれまで培ってきた理念や文化といった価値観に関して、これから働く仲間になりたいという学生に賛同を求めるのは自然なことであるし、他方、これからそこで働きたいという学生にとっては、それらに共感できることが企業選択基準のひとつを満たす柱になるといえよう。

実際に面接する質問に関しては、主な回答として「学生時代にどんなことをやっていたのか」「学生時代に頑張ったこと」「困難をどのように克服したか」「立てた目標とそこへ向けてやったこと」「果たした役割」「なぜそのようにしたのか（動機・理由）」等の回答を得た。学生時代の経験をテーマに、そのプロセスやそれを行うに至った動機や理由を掘り下げてきていき、これまでの行動特性を判定するコンピテンシー面接⁽¹⁶⁾を行っているようである。

(3) 広報上の求める人材像と、基礎能力との関係性

先行研究及び経済産業省が提唱する社会人基礎力の分類を参考に、本研究では、企業が新規大卒者に期待する人物像、あるいは企業が新規大卒者に求める能力について、表5にまとめ分類した。この基礎能力は、6つのカテゴリー、26の要素から構成されている。

表5 基礎能力の分類

カテゴリー／要素	定 義
前に踏み出す力・達成力	
主体性	受け身ではなく自分で考えて行動できる。
働きかけ力	周囲の人や環境に働きかけ、動かしていくことができる。
実行力	考えるだけ、言うだけではなく、失敗を恐れずに行動できる。
志望度合	入社したいという気持ちが感じられる。仕事内容・職種への関心が高い。
達成意欲	目標を達成したい、成果をあげたいという意欲があり、そのために頑張れる。
貫徹力	目標を完遂できる（成功か失敗かは不問）。
成長意欲	現状に満足せず、より高い目標を目指している。
チャレンジ意欲	どんな仕事でも取り組んでみようという気持ちがある。転勤を嫌がらない。

考え抜く力・頭の良さ	
課題発見力	課題を見つけて、目標を持つことができる。
計画力	目標の実現に向けて計画を立て、経過をフォローすることができる。
創造力	従来のやり方や考え方にとらわれずに、新しいものや解決策を作り出すことができる。
基礎的な学力	大学生として最低限の学力がある。
論理的思考力	ものごとを筋道たてて考えることができる。
企画力	新たなものごとを考え、その実現に向けた計画を立てることができる。
チームで働く力・コミュニケーション能力	
発信力	自分の意見を相手に理解してもらえるように伝えることができる、プレゼン力がある。
傾聴力	相手の話を丁寧にきき、相手の気持ちになって理解することができる。
柔軟性	協調性がある、相手の立場や意見を尊重することができる、バランス感覚がある。
情況把握力	自分の役割や責任を意識することができる。
規律性	社会のルールや人との約束を守ることができる。
ストレスコントロール力	少々ストレスがあっても持ちこたえることができる。物事をポジティブにとらえてプレッシャーも力に変えることができる。
自己開示力	素の自分を出すことができる。
管理職としての素質	リーダーシップ・マネジメントの素養がある。
対人印象	
人当たりの良さ	受け答えがきちんとできて、全体としての印象が良い。
バイタリティ・体力	明るく、元気、健康的である。
専門性	
知識・技能	大学での学びから、専門的な知識や技能を所持している。
価値観	
価値観	共感できる価値観を持っていて、企業理念が共有できる。企業文化にあう。

次に、広報上の求める人材像と基礎能力との関係性について、広報上の求める人材像と合致する基礎能力があるかどうか、基礎能力の中から複数回答をし

でもらった結果を表6に示した。

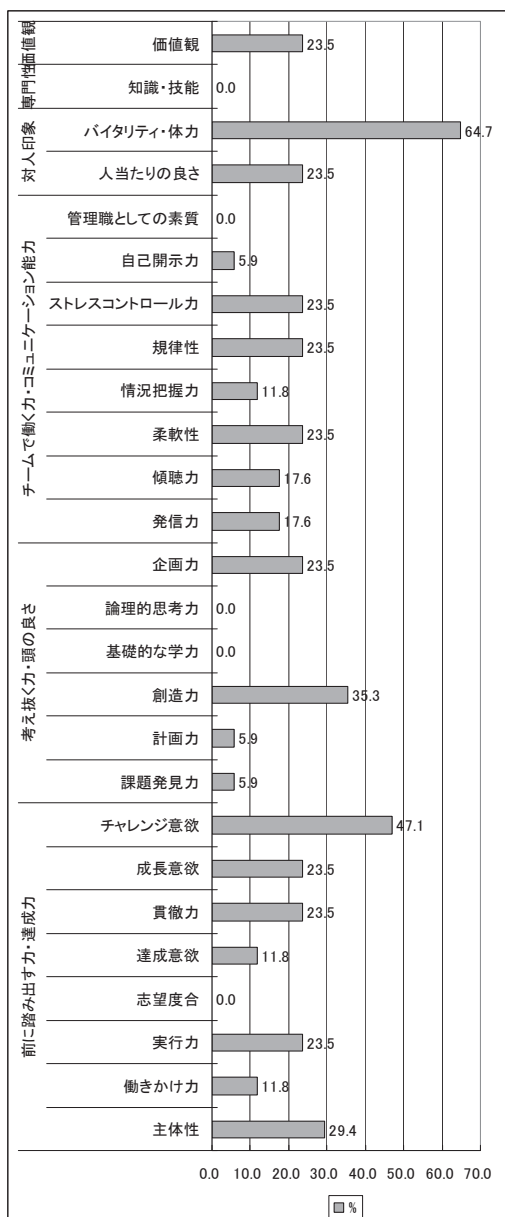
回答数の一番多かった項目は、〔バイタリティ・体力〕(64.7%)で、半数以上の企業から指摘があった。次に続く項目は、〔チャレンジ意欲〕(47.1%)であり、〔想像力〕(35.3%)、〔主体性〕(29.4%)と続く。この結果を前掲の4-3(2)で示した求める人材像の分類(表4)と比較してみると、必ずしも合致しているとは言い難い。企業が求めている人材像は、広報上の求める人材像だけではなく広範にわたっているといえよう。

4-4 体育会所属新規大卒者の特性

(1) 基礎能力から見た特性

体育会所属新規大卒者、あるいは、文系新規大卒者の特性に関して、基礎能力の各々の要素ごとに調査対象者に5件法で選んでもらった。質問項目は、1～5を1～5点として算出した。各要素の得点の平均値と標準偏差を表7に示す。なお、体育会所属新規大卒者と文系新規大卒者の差を検討するため、平均値間のt検定を行った。t検定の結果は、表7に示すとおりである。

表6 求める人材像と合致する基礎能力



(MA n=17)

表7 t検定の結果(両側検定)

カテゴリー	要素	体育会所属 新規大卒者		文系 新規大卒者		t 値 (df=21)
		平均	SD	平均	SD	
前に踏み出す力・達成力	主体性	3.6	0.73	3.4	0.73	1.67
	働きかけ力	3.6	0.58	3.4	0.66	1.55
	実行力	3.9	0.77	3.2	0.59	4.10 **
	志望度合	3.3	0.84	3.5	0.74	-0.62
	達成意欲	4.0	0.58	3.5	0.80	3.46 **
	貫徹力	4.0	0.58	3.3	0.70	5.29 **
	成長意欲	3.7	0.48	3.6	0.66	0.37
	チャレンジ意欲	3.9	0.68	3.3	0.65	3.25 **
考え抜く力・頭の良さ	課題発見力	3.1	0.56	3.7	0.65	-3.46 **
	計画力	3.2	0.50	3.6	0.66	-3.18 **
	創造力	2.9	0.61	3.5	0.74	-3.72 **
	基礎的な学力	2.5	0.60	3.7	0.65	-6.62 **
	論理的思考力	2.7	0.57	3.6	0.50	-5.68 **
	企画力	3.0	0.62	3.5	0.60	-2.89 **
チームで働く力・コミュニケーション能力	発信力	3.3	0.78	3.6	0.73	-1.37
	傾聴力	3.6	0.66	3.5	0.51	1.16
	柔軟性	3.9	0.71	3.7	0.51	3.25 **
	状況把握力	4.0	0.65	3.5	0.51	2.41 *
	規律性	4.4	0.58	3.5	0.74	4.91 **
	ストレスコントロール力	4.0	0.69	3.0	0.66	4.92 **
	自己開示力	3.6	0.73	3.2	0.59	2.66 *
対人印象	管理職としての素質	3.6	0.50	3.4	0.66	1.56
	人当たりの良さ	4.2	0.59	3.7	0.70	2.66 *
	バイタリティ・体力	4.5	0.51	3.5	0.74	5.46 **
専門性	知識・技能	2.4	0.67	3.4	0.59	-5.74 **
価値観	価値観	3.6	0.65	3.5	0.67	1.23

(n=22)

** : $p<.01$ 、* : $p<.05$

カテゴリー【前に踏み出す力・達成力】の〔実行力〕〔達成意欲〕〔貫徹力〕〔チャレンジ意欲〕、カテゴリー【チームで働く力・コミュニケーション能力】の〔柔軟性〕〔状況把握力〕〔規律性〕〔「ストレスコントロール力」〕〔自己開示力〕、カテゴリー【対人印象】の〔人当たりの良さ〕〔バイタリティ、体力〕においては、体育会所属新規大卒者が文系新規大卒者より有意に高いという結果であった。また、カテゴリー【考え抜く力・頭の良さ】の〔課題発見力〕〔計画力〕〔創造力〕〔基礎的な学力〕〔論理的思考〕〔企画力〕、カテゴリー【専門性】の〔知識・技能〕においては、文系新規大卒者が体育会所属新規大卒者会より有意に高かった。

結果より、体育会所属新規大卒者が優れていると考えられる要素は、カテゴリー【前に踏み出す力・達成力】の〔実行力〕〔達成意欲〕〔貫徹力〕〔チャレンジ意欲〕、カテゴリー【チームで働く力・コミュニケーション能力】の〔柔軟性〕〔状況把握力〕〔規律性〕〔「ストレスコントロール力」〕〔自己開示力〕、カテゴリー【対人印象】の〔人当たりの良さ〕〔バイタリティ、体力〕であった。

これらの要素は、4-3 (2) で記述した求める人材像の分類 (表 4) で具体的なフレーズの件数で上位であった〔チャレンジ〕〔行動力・実行力〕と一致している。また、4-3 (3) で記述した求める人材像と合致する基礎能力 (表 6) で回答数の上位であった〔バイタリティ・体力〕〔チャレンジ意欲〕とも一致している。

一方、文系新規大卒者が優れていると考えられている要素は、カテゴリー【考え抜く力・頭の良さ】の〔課題発見力〕〔計画力〕〔創造力〕〔基礎的な学力〕〔論理的思考〕〔企画力〕、カテゴリー【専門性】の〔知識・技能〕であった。別の表現をすれば、これらは、体育会所属新規大卒者会が苦手とする要素であるとも言えよう。また、これらの要素の中では、〔創造力〕だけが、4-3 (3) で記述した求める人材像と合致する基礎能力 (表 6) で回答数の上位であった〔創造力〕と一致している。

(2) 調査対象者から語られた体育会所属新規大卒者の特性

また、調査対象者には、体育会所属新規大卒者の特徴について自由に話してもらった。具体的に語られたフレーズをキーワード毎に分類したものが、表 8 である。キーワードは、基礎能力のカテゴリー及び要素に則って定義した。

表8 体育会所属新規大卒者の特性の分類

キーワード	具体的なフレーズ例（要素の件数）
前に踏み出す力・達成力	
達成意欲・貫徹力	何かをやり遂げる力、目標に向かっての粘り強さ、数字へのこだわり (9)
行動力・実行力	プロセス、PDCA、行動派 (4)
チャレンジ意欲	ごちゃごちゃ言わずに何でもやってみようという気持ち、答えがわからなくてもやってみる (4)
ストイック (*)	スポーツストイック、我が強い、周りが見えなくなる (3)
保守的 (*)	受け身、決められたルール・秩序の中でやり続けることに對してタフ (3)
考え抜く力・頭の良さ	
頭の良さ (*)	学力が弱い、頭の回転が物足りない (4)
チームで働く力・コミュニケーション能力	
チームワーク	集団行動が基本的にできる、組織に溶け込む力、誰かのためにできる、自分の役割・責任は意識 (8)
発信力	はっきり物事を言える、言っていることがわかりやすい (4)
発信力 (*)	口下手が多い、表現力が足りない、総体的にやっていることはすごいがアピールが弱い (6)
状況把握力	まわりが見えている、KYではない (2)
ストレスコントロール力	ストレス耐性、メンタルタフネス (6)
ストレスコントロール力 (*)	メンタルが強いかというと、そうではない (2)
自己開示力	裏表がない、あけっぴろげ (2)
リーダーシップ	ムードメーカーになれる、同期の中でまとめ役になれる (5)
対人印象	
人当たりの良さ	あいさつができる、礼儀正しい、タテ・ヨコ・ナナメのコミュニケーションに鍛錬、言われたことはちゃんとやる、かわいがられる (25)
バイタリティ・体力	体力、力強さ、エネルギーがある (5)
その他	
豊富な経験	失敗体験、ひとつのことに打ち込んだ経験、いろんな場面を経験 (5)

(MA n=25)

i : (*) は、体育会所属新規大卒者のマイナス面であると評価された項目

ii : 「KYではない」の「KY」は、「空気」と「読む」の頭文字。その場の雰囲気や状況などを察することを「空気を読む」と表現し、「KY」は空気が読めない人を意味する。

具体的なフレーズの件数が圧倒的に多かったのは、「人当たりの良さ」の25

件であった。中でも、「かわいがられる」に集約されるフレーズは、8件あり群を抜いていた。次は、9件の「達成意欲・貫徹力」であり、「チームワーク」の8件と続く。

なお、この体育会所属新規大卒者の特性を示すキーワードと、前掲の4-4(1)基礎能力から見た特性で示したt検定の結果(表7)で、体育会所属新規大卒者が優れていると考えられている要素は、おおそ合致している。

しかし、調査対象者から語られた体育会所属新規大卒者の特徴は、良い面ばかりではなかった。「ストイック」「保守的」「頭の良さ」「発信力」「ストレスコントロール」が、マイナス面の評価である。中でも、「発信力」「ストレスコントロール」は、賛否両論であることがわかる。

4-5 採用後の配属、ジョブローテーション、昇進・昇格

(1) 採用後の配属先

採用後、主にどのような部署(分野)に配属されるかに関しては、体育会所属新規大卒者と文系新規大卒者は、配属において同様に扱われており、違いはないとの解答をすべての企業から得た。事務系と技術系、営業職と開発職といったように職種別採用を行っている企業もあるが、主な配属先として営業部門をあげた企業が21社(84.0%)であり、体育会所属新規大卒者を含む文系新規大卒者は、圧倒的に営業部門に配属されている。

(2) その後のジョブローテーションや昇進・昇格

採用後のジョブローテーションや昇進・昇格に関しても、体育会所属新規大卒者と文系新規大卒者の間で違いがあることはなく、両者に区別はないとの解答をすべての企業から得た。

調査対象者の知っている範囲、感覚値に基づいて、役員、部長、拠点長等の役職者に体育会出身者がいる、あるいは、比較的活躍している社員の中に体育会出身者がいると回答した企業が16社(64.0%)、一方、体育会出身者の出世についてはあまり聞かないと解答した企業は2社(8.0%)であった。社内でそれなりの評価を受けている体育会出身者がいることがわかる。

4-6 採用選考（評価・採用）基準や、評価対象としたり重視する能力の変化

「現在の採用選考（評価・採用）基準や、評価対象としたり重視する能力は、以前と比べて変化しているか」との問いに対しては、「変化した」と回答した企業が5社（20.0%）、「変化していない」と回答した企業が17社（68.0%）、明確な回答が得られなかった企業が3社（12.0%）である。

「変化した」と回答した企業は、経済、市場、法改正、新卒採用等による環境変化への対応を理由としている。

- ・ 急にガラッと変わったわけではないが、2008年ぐらいから変わった。当社はグローバル企業で、厳しい状況になってきている。過去の日本の会社は、会社が求めることに忠実に頑張っていれば評価されたが、これからは自分で考えて、動ける人でなければいけない。主体性やチャレンジ意欲が求められてきている。人事制度も変わってきている。年功序列制をかなり排除している。より強い成果主義に変わってきている（製造業）。
- ・ 採用方法が変わった。エントリーシートだけでは判断できないと思っているが、応募人数が多いからエントリーシートで書類選考しようということになっている。また、1991年以降、従来の流通慣行が改められたこと、加えて、ここ1～2年は、市場の環境が変化してきたことで、重点の置き所が変わってきている（医薬品）。
- ・ リーマンショック後の2009年4月入社者から、「コミュニケーション能力」に変わり〔主体性〕を重視するようになった。学生が失敗を恐れて標準化（マニュアル化）して、面接でどこかの本に載っているようなことしか話さなくなったから（医薬品）。
- ・ リーマンショックの前は、金太郎飴のように体育会系ばかりを採用していたが、2011年4月入社の採用から企業側の買い手市場となり、いい学生がどんどん集まるようになった。体育会系は、ひょっとしたら少なくなっていくのかな、と思っている。また、当社も創業から年月が経ち、ある程度成熟してきたので、モノを売っていくというのも重要だが、いい商品をもっとつくっていくことも強化しようということになっている。そうすると、猪突猛進というよりも、中、長期的視点に立って、頭を使って商品企画、ということになる。2011年4月入社者の文科系新規大卒者は、基礎能力の【考え抜く力・

頭の良さ】の〔課題発見力〕〔計画力〕〔創造力〕が優れている人が多いのではないと思う。採りたいと思っていたような人が採れたが、体育会所属新規大卒者は、この点が弱い（建設・住宅・不動産）。

- ・ 2008年4月入社採用から、採用方法を変更した。従来から異動はあったものの、部門毎の採用だったが、流動的に人を動かしていこうということになった。そのため、なんでもできる人材が必要となってきた。以前から必要だったのだろうが、ひとつとところにとらわれていると、発想の転換ができなくなってしまうので、〔チャレンジ意欲〕〔課題発見力〕〔計画力〕〔創造力〕〔柔軟性〕などが重視されるようになってきた（マスコミ）。

一方、「変化していない」と回答した企業は、その理由を企業文化や風土、経営理念、ビジョン、メインの業態等が変わっていないからとしている。

- ・ 企業文化というのは、明文化されているようで明文化されていない。それをさらに具体的な人材像に落とすというのは難しい。本当にこの人材像を満たしていれば当社の文化に合う人なのかというのは、常に自問自答し続けている。しかし、なかなかこれ以上に適切な言葉が浮かんでこない（製造業）。
 - ・ 2005年に掲げられたビジョンで、何度か見直しを図っている。昨年、採用担当が集まって、求める人材像づくりをやったが、結果的に今あるものに戻ってきた（医薬品）。
 - ・ 物事をロングスパンで考える会社なので、10年かけて人を育てて20年かけてそれぞれの判断の中で、当社らしさをだれの指示も受けずに体现していく、というような従業員を求めているのでそんなに簡単に変わらない。企業風土や文化といった普遍的な価値観とそれに根ざした人としての相性、「この人といっしょに働きたい」と思えるか、という基準は、自分が会社に入ってからあまり変わっていない。それは、時代の流れとともに変わるものではない（銀行・信用金庫）。
 - ・ 景気によって採用人数が変化すれば、多少バラエティという部分では変わってくると思うが、基本的には同じ。メインの業態に原点回帰する（マスコミ）。
- なお、「変化していない」と回答した企業の中にも、基本的な部分に変化はないものの、部分的に変化しているところがある、と捉えている企業もある。
- ・ 今求めているのは、グローバル規模でチャレンジしたい人なので、そこは

314 法政大学キャリアデザイン学部紀要第9号

変わってきているかもしれない（製造業）。

- ・ 2009 年からグローバル化を意識していて、それを意識して採用も行っているの、これまでと違ったタイプの人間が入ってきていると思う。例えば、従来とは違う企業を併願する例も出てき始めている（食品）。
- ・ 最近、ストレス耐性について適性検査や面接の中でできるだけみるようにしている（製造業）。
- ・ 基本的な部分は変わらないが、良い意味でも悪い意味でも、人事部長が変わるとどこを重点に置くかという枝葉の部分を変えている。そうすると、以前は入ってこなかったようなタイプが入ってきているが、それもずっと続くわけではないし最終的には顔見せ面接ではない役員面接があるので、調整される（銀行・信用金庫）。
- ・ 学生の当社に対する認知度が高まったことで、相対的な面でだいぶレベルが上がってきている（食品）。
- ・ 買い手市場になって、こちらが納得をするレベル感はあがってきている。2009 年ころからは、採用しやすい環境にある（銀行・信用金庫）。
- ・ こちらとして求めるものは変わっていないが、学生が変化している（建設・住宅・不動産）。

4-7 体育会所属新規大卒者を採用することの目的・意義

体育会所属新規大卒者を採用することの目的や意義について、調査対象者に自由に話してもらった。具体的に語られたフレーズをキーワード毎に分類したものが、表9である。キーワードは、基礎能力のカテゴリー及び要素に則って定義した。

表 9 体育会所属新規大卒者採用の目的・意義の分類

キーワード	具体的なフレーズ（件数）
前に踏み出す力・達成力	
達成意欲・貫徹力	勝ちへのこだわり、粘り強さ、目的を達成していくんだという執着心・熱意、ひたむきにあきらめずに頑張る（8）
行動力・実行力	行動力がある、すぐに行動に移せる、プロセス、PDCA（6）
チームで働く力・コミュニケーション能力	
コミュニケーション能力	コミュニケーション能力の高さ、大人とちゃんとコミュニケーションが取れる（2）
チームワーク	組織に溶け込む力、協調性、チームワークの重要性を体験している（3）
ストレスコントロール力	メンタルタフネス、ガツンと言われても落ち込まない（2）
リーダーシップ	リーダーシップの発揮を期待、ムードメーカーになれる、チームをまとめていく（4）
対人印象	
人当たりの良さ	上下関係がしっかりしている、フィードバックを上手に受けられる、素直、使いやすい、かわいがられる（9）
バイタリティ・体力	体力（3）
その他	
豊富な経験	常人が見られない世界を知っている、自分なりに試行錯誤した4年間がある（2）
マッチング	当社のビジネスモデルにフィットしそう、即戦力（2）

(MA n=18)

具体的なフレーズの件数が一番多かったのは、〔人当たりの良さ〕の9件であった。次いで、〔達成意欲・貫徹力〕が8件、〔行動力・実行力〕の6件である。体育会所属新規大卒者を採用することの目的・意義について、そもそも意識していない、そういう括りで見えていないとする企業も7社あったが、この体育会所属新規大卒者採用の目的・意義の分類と、4-4（2）で既述した体育会所属新規大卒者会の特性の分類（表8）とは、重複するキーワードが見られる。具体的には、〔達成意欲・貫徹力〕〔行動力・実行力〕〔チームワーク〕〔ストレスコントロール〕〔リーダーシップ〕〔人当たりの良さ〕〔バイタリティ・体力〕〔豊富な経験〕である。

4-8 競技経験を仕事に活かす知恵

当初、まったく想定していなかったことだが、9社の調査対象者（10名）が体育会出身者だった。そこで、「あなたが競技をしていた経験は、どのように仕事に活かされているか」と、質問し、自由に思いを語ってもらった。

- ・ 「自分にはできる」と思って、とにかくやってみること。「目指す人」を早くみつけて、目標にするといいかもしれない（製造業）。
- ・ プラス思考や粘り強さ。自分は、ほっておいたらクヨクヨするタイプ。でも、要所要所で人に助けられたことが多い。うまく関係を築いてきたのが結果的にそうなったのかなと思っている（製造業）。
- ・ 「なんで？」と思うことでも、いやだなと思ったら、うまくいかかない。楽しくなるかどうかは別にして、少なくともそれをやるのが今のミッションなんだから、どうせやるなら気持ちをポジティブに持った方がいい。体育会の学生は、人と違う意味での、場数をふんでいる。これからのプラスになるんだろうな、と実感することがあると思う（食品）。
- ・ 若いときは、自分のことを周囲が知っていて、仕事はやりやすかったが、「ラグビーの〇〇です」というのは、前面に出してやりたくなかった。今はちょっと逆に思っていて、人間関係を大事にして、ラグビーをきっかけにコミュニケーションをとって、仕事をすすめていくことができると思っている（エネルギー）。
- ・ 形にとらわれないこと。自分が良いと思っていることに固執しないで、外からの情報や指導を素直に受け入れていく中で、それでも自分の形が良かったという結果であればよいが、それをせずに突き進んでいくことをしない方がいいと思う。極限まで努力することが身につけていけば、どこでも通用すると思う。素直だと、得をする（エネルギー）。
- ・ 自分は、どこかのタイミングで実業団から会社（仕事）に戻ることをちゃんと計画を立てて、準備をしていた。先輩から助言を得ながら、勉強はしていた。いい先輩とは、目標にできる先輩、将来的にこういう人になりたいという人のこと。幅広く、人からいろんなことを教わったし、身につけた。そういうことが、体育会は得意なのかもしれない。自分もそういう経験をしているので、後輩に教えられる（エネルギー）。

- ・ あいさつとか本当の社会性とか人間として基礎となる部分について、徹底的に言われた。何をするにも次にどうなるかとか先を読んでやりなさい、ということをしたきこまれた（建築・住宅・不動産）。
- ・ 本当に一生懸命勉強してきた人とは、知識のところで差があるので、それを一日も早く取り戻そう、同じレベルまで持っていこうということで、努力しなければいけない、ということは思っていた。本当に知識がないので、かっこつけてもしょうがない、ということをお願いしていた（建築・住宅・不動産）。
- ・ 何ら結論が出てこない中で結果を求めなければいけないと思ったときに、何らかの自分の考え方、アプローチをするための自分のスタンスの取り方は、後々ひとつの哲学として仕事でも生きてくる（銀行・信用金庫）。
- ・ リーダーシップ。営業所長という役職で、全体を統率するところは、できていたような気がする。スポーツをやっていたがゆえに、涙をながしたということが、間違いなくある。今の若者は涙を流す経験が意外に無いままに來ているが、仕事でも感情をコントロールしつつも表現できることは必要だと思う（銀行・信用金庫）。

体育会出身の調査対象者から語られたキーワードをまとめると、表 10 のようになった。このキーワードと、4-4 (2) で既述した体育会所属新規大卒者会の特性の分類（表 8）、及び 4-7 で示した体育会所属新規大卒者を採用することの目的・意義の分類（表 9）とは、共通あるいは同義のキーワードが見られる。

表 10 競技経験を仕事に活かす知恵に関するキーワード

キーワード
あいさつ・社会性等の人間としての基礎（*）、自分を信じる、プラス思考、努力（*）、粘り強さ（*）、素直（*）、人間関係構築力（*）、かわいがられる（*）、リーダーシップ（*）、感情表現、我を張って周囲が見えなくなることを避ける（*）、（良い意味での）開き直り、物事に対処する方法、先を読む力、ロールモデルを目標にする、引退後のキャリアプラン、豊富な経験（*）、競技から得た知名度

（*）は、体育会所属新規大卒者会の特性の分類（表 8）、及び体育会所属新規大卒者を採用することの目的・意義の分類（表 9）と重複するキーワード、あるいは同義のキーワード。

結果より、本論文で調査対象とした体育会所属新規大卒者と同様に、体育会出身者は既述の4-4(1)基礎能力から見た特性(表7)、及び4-4(2)体育会所属新規大卒者会の特性の分類(表8)、4-7体育会所属新規大卒者を採用することの目的・意義の分類(表9)で示した特性を学生時代に身に付けていたと考えられる。そうした体育会で身に付けた、マイナス面に陥らないようにするということをも含めた特性を仕事に活かしているといえよう。

また、体育会出身者は、自分を正しく認識している。例えば、体育会所属学生や体育会出身者は、「勉強はろくにしていないから苦手」と思っている傾向があるようだ。この点については、4-4(1)基礎能力から見た特性(表7)、及び4-4(2)体育会所属新規大卒者会の特性の分類(表8)で示したとおりであり、自己評価と他者評価が一致しているといえる。現実をふまえ、そのことによって未来を見据えることができたからこそ「体育会だから勉強が苦手でもしかたがない」「競技をしていればそれでいいのだ(先のことは考えない)」等の勘違いをすることなく、仕事の面で周囲に追いつこうと謙虚に努力した。その結果が、体育会出身者の現在をつくったということであろう。

さらに、体育会での体験から編み出した自分なりの知恵を仕事に活かしている体育会出身者もあった。例えば、「目標があると頑張れるから、ロールモデルを探してその人を目指す」「物事をいやいや、くよくよやってもうまいかないから、ポジティブに捉える」「切羽詰った事態の打開策を追求した結果、独自の勝ちパターンを掴んだ」等がそれに当たる。これらは、まさに人生哲学である。

5. 仮説の検証

5-1 仮説の検証

本研究で設定した仮説は、基本的なビジネスマナー、同世代・異なる世代とのスムーズなコミュニケーション、報告・連絡・相談の仕方、物事への基本的な取り組み姿勢、マネジメント(PDCA)サイクルのまわし方等のいわゆる新人研修で行うカリキュラムを体育会所属学生がひと通り身につけているということであった。

基本的なビジネスマナーを本研究で用いた基礎能力の要素で捉えると、〔人

当たりの良さ〕、〔規律性〕になろう。これらの要素は、4-4 (1) で既述した t 検定で体育会所属新規大卒者が文系新規大卒者より有意に高いという結果であった。また、4-4 (2) で示した調査対象者が具体的に語ったフレーズにも「あいさつができる」「礼儀正しい」等があった。

同様に、同世代・異なる世代とのスムーズなコミュニケーションは、基礎能力要素の〔人当たりの良さ〕、包括的な【チームで働く力・コミュニケーション能力】となろう。〔人当たりの良さ〕の t 検定の結果は前述の通りであり、【チームで働く力・コミュニケーション能力】の要素である〔柔軟性〕、〔状況把握力〕、〔ストレスコントロール力〕、〔自己開示力〕も体育会所属新規大卒者が文系新規大卒者より有意に高いという結果であった。また、4-4 (2) で示した調査対象者が具体的に語ったフレーズでは、〔人当たりの良さ〕で「タテ・ヨコ・ナナメのコミュニケーションに鍛錬」、【チームで働く力・コミュニケーション能力】で「組織に溶け込む力」「KYではない」等と語られている。

報告・連絡・相談の仕方について、聞き取り調査の中で話題になることはなかったが、基礎能力の要素で捉えると、〔人当たりの良さ〕、包括的な【チームで働く力・コミュニケーション能力】になろう。詳細については、前述の通りである。

物事への基本的な取り組み姿勢は、基礎能力の包括的な【前に踏み出す力・達成力】に依拠するといえよう。【前に踏み出す力・達成力】の要素のうち、〔実行力〕、〔達成意欲〕、〔貫徹力〕、〔チャレンジ意欲〕は、4-4 (1) で既述した t 検定で体育会所属新規大卒者が文系新規大卒者より有意に高いという結果であった。また、4-4 (2) で示した調査対象者が具体的に語ったフレーズの「何かをやり遂げる力」「目標に向かっての粘り強さ」は〔達成意欲・貫徹力〕に、「ごちゃごちゃ言わずになんでもやってみようという気持ち」「答えがわからなくてもやってみる」は〔チャレンジ意欲〕に、加えて「言われたことはちゃんとやる」は、〔人当たりの良さ〕に分類した。

マネジメント (PDCA) サイクルのまわし方については、4-4 (2) で示した調査対象者が具体的に語ったフレーズを〔実行力〕に分類した。他の場面でも、調査対象者から「PDCA」というフレーズは体育会所属新規大卒者の特徴として語られている。なお、マネジメント (PDCA) サイクルを実際的にまわして

いくには、包括的な【考え抜く力・頭の良さ】が必要かと考えられるが、この要素の〔課題発見力〕〔計画力〕〔創造力〕〔基礎的な学力〕〔論理的思考〕〔企画力〕は、4-4 (1) のt検定で文系新規大卒者が体育会所属新規大卒者より有意に高いという結果であった。

従って、体育会所属学生は、基本的なビジネスマナー、同世代・異なる世代とのスムーズなコミュニケーション、報告・連絡・相談の仕方、物事への基本的な取り組み姿勢、マネジメント（PDCA）サイクルのまわし方等のいわゆる新人研修で行うカリキュラムを身につけているという仮説は、支持された。

5-2 その他の知見

現在の採用選考（評価・採用）基準や、評価対象としたり重視する能力については、以前と比べて変化していないと回答した企業が約7割であった。しかし、職場や学生が時代と共に変化しており、それらへの対応をせまられていることがわかった。

ひとつは、管理職世代が思い描く体育会所属新規大卒者会と、実際の体育会所属新規大卒者にギャップが生じていることである。管理職世代が体育会といえ、そこに所属していた同級生、あるいは、自分自身が所属していた当時を思い浮かべてしまうものだが、それはもう過去の話であり、管理職世代の持つ体育会像は崩れているようだ。

- ・ 体育会のあり方、指導の仕方とも変化しており、体育会の特異性が薄まっていく傾向にある（エネルギー）。
- ・ さすがに、伝統のあるところ、歴史のあるところに属している学生は、鍛えられているので、持っているものが違う。歴史が浅く、先輩がいないようなところは、お遊び、名ばかりの部活で、自分が先輩であっても後輩を叱ったことがない（建設・住宅・不動産）。

体育会所属学生だからといって、打たれ強いとも限らないし、上下関係にしっかりしているとも限らない、という傾向にあるようだ。

ふたつめは、若手社員に限ったことではないが、従業員に求められることが変化し、「体育会出身者だから、それだけでOK」、とはいかなくなってきたということである。

- ・ 職場もお客さまも求めるものが変わってきている。昔の国内営業であれば、体育会でナンバー1というだけで、おそらく3年くらいはいけたと思う。今は、メリットが提案できるとか、ご要望に対してどのようにお応えするのかが問われる。求められるのがテクニカルスキルみたいなところなので、そうなる、と、文系の学生の方が勉強してきているケースが多い。助走期間が短くなっている（製造業）。
- ・ 体育会系だけではなく、一般的な話だが、粘りだけでは通用しなくなることがある。営業からちょくちょく聞こえてくるのは、最近、ウチも体育会系だけでは厳しいよなあ、ということ。情報収集力や、頭の良さみたいなところかなあ。一生懸命なだけでは、通用しなくなっている。これも、社会全体が変わっている影響だと思うが、今までやらなくてもよかったものが必要になったり、法改正に伴っていろんな専門性や知識が必要になったりとか。それに、ちゃんと対応していかなければならない（製造業）。
- ・ 前の採用担当が、元気のよさだけで採ったら3年後に苦勞するからだまされるな、と言っていた。勢いだけだと、使えなくなるということを言いたかったのだと思う。体育会だけを売り物にするな、とも言っていた。一辺倒に、元気さ、タフさだけ、飲み会に付き合うだけを売りにしていると、本人も周りも後で苦勞するよ、ということだと思う（マスコミ）。

そこで、企業が採用したい、欲しいのは、「クレバーな体育会」「知的体育会」ということになる。いわば文武両道を望んでいるわけだが、しかし、前述の4-1 仮設の検証にある通り、体育会所属新規大卒者は、カテゴリー【考え抜く力・頭の良さ】の〔課題発見力〕〔計画力〕〔創造力〕〔基礎的な学力〕〔論理的思考〕〔企画力〕、カテゴリー【専門性】の〔知識・技能〕を苦手としている。

6. 考察

分析結果より、体育会所属新規大卒者の特性について考察する。

文系新規大卒者と比較した体育会所属新規大卒者の優位性として、【対人印象】の〔人当たりの良さ〕〔バイタリティ・体力〕、【前に踏み出す力・達成力】の〔実行力〕〔達成意欲〕〔貫徹力〕〔チャレンジ意欲〕が確認された。また、【チー

ムで働く力・コミュニケーション能力】において、〔ストレスコントロール〕については優位性が認められたが、それ以外の要素については設定した要素ではなく、「コミュニケーション能力」「チームワーク」「リーダーシップ」といった表現ではあるが、優位性があることは確認できた。

これらの各要素は、広報上の求める人材像の分類でフレーズの件数の多かった〔チャレンジ〕〔行動力・実行力〕、また、この2つの要素を含む包括的な【前に踏み出す力・達成力】、広報上の求める人材像と合致する基礎力で回答数の多かった〔バイタリティ・体力〕〔チャレンジ意欲〕と合致している。従って、体育会所属新規大卒者の特性と、企業が求めている人材とは一致する要素があるといえよう。

このことは、体育会所属新規大卒者と文系新規大卒者の採用プロセスに相違はないといえども、結果として調査対象企業における体育会所属新規大卒者の文系新規大卒採用者に占める割合が21～30%の企業が23%、11～20%の企業が20%であったこと、また、体育会所属新規大卒者会を採用したいという意欲のある企業が存在することが裏づけとなろう。

体育会所属新規大卒者の特性の分類では、〔人当たりの良さ〕〔達成意欲・貫徹力〕〔チームワーク〕、中でも「かわいがられる」に集約されるフレーズが目をつけた。また、体育会所属新規大卒者採用の目的・意義では、〔人当たりの良さ〕〔達成意欲・貫徹力〕〔行動力・実行力〕に分類されるフレーズの件数が多かった。

特に〔人当たりの良さ〕は、企業の採用選考（評価・採用）基準に関して一部の調査対象者が語った「いっしょに働きたいと思うか」「部下にしたいと思うか」等の明文化できない企業とのマッチングや、面接官の感性に対してプラスに働きかけるものと考えられる。採用選考に際して明文化された基準があると言っても、筆者の経験でも、企業の面接担当者は多かれ少なかれ「いっしょに働きたいと思うか」「部下にしたいと思うか」といった視点で学生をみるものだ。面接担当者は、その所属が人事部門であれ、他の部門あれ、だれもができるというものではなく、職務への精通はもちろんのこと、その企業文化を体現し、かつ人を見る資質のある、ある種選ばれた人であるといえよう。そうした人たちが「いっしょに働きたい」「部下として育てたい」と感じるのであれば、それには説得力がある。

一方で、経済環境等の変化に伴って企業が従業員に求めることも変わり、若年社員であっても体育会出身だから、というだけでは通用しなくなってきた。そこで、調査対象者の口をついて出たのは、「クレバーな体育会」「知的体育会」を求めているという言葉であった。ところが、文系新規大卒者と比較して体育会所属新規大卒者が苦手とするのは、【考え抜く力・頭の良さ】の〔課題発見力〕〔計画力〕〔創造力〕〔基礎的な学力〕〔論理的思考〕〔企画力〕、【専門性】の〔知識・技能〕であった。勉学よりもスポーツ優先、という体育会所属学生にとっては、当然の結果ともいえよう。

また、体育会所属新規大卒者の特性の分類では、マイナス面の評価も指摘された。中でも〔ストレスコントロール〕については、別の場面においてもマイナス面を同様に指摘する調査対象者があった。これは、「体育会に所属している（いた）人は心身ともにタフである」といういわゆる体育会に対するイメージを覆すものであり、現実の体育会が時代とともに変化していることを示唆しているといえよう。

7. おわりに

7-1 学生支援への活用

本研究から得られた知見を学生支援に活かすためには、どのようなことが考えられるだろうか。

まず、体育会所属学生への支援としては、入学ルートはどうであれ、卒業するまで特別に、という視点に立つことが必要である。体育会所属学生は、大学の名前を背負って競技をしている。大学側からすれば、一種の宣伝活動ともいえよう。そうした学生に、手厚く支援してもいいのではないか、ということである。

具体的には、①実業団の選手にセカンドキャリアを考えさせるように、低学年から将来を考えさせる機会をつくる、②不足している能力を意識させ、補う機会をつくる、③部や合宿所、寮の単位でといったような決め細やかな支援体制を確立する等が考えられる。

また、文科系学生への支援としては、ひとつのことに打ち込む経験、本気で

取り組む経験を奨励したい。そうしたことは、自分で見つけて取り組むことが望ましいが、「今までに、真剣に取り組んだことがない」と言う学生に頻繁に出会うことから、授業や学生活動への仕掛けも必要であると考える。

7-2 今後の課題

本研究の結果は、非常に限られた企業や大学を対象にしたものである。従って、大学生一般や企業一般を適用範囲とする研究成果を得るためには、選抜性の低い大学の学生や、中小企業等も対象に含めた研究を行う必要がある。

また、本研究では、基礎能力のカテゴリー【チームで働く力・コミュニケーション能力】の要素として設定したものが、企業の人事・採用・教育担当者の感覚とフィットしていない感があった。この点についてさらに究明することも、今後の課題としたい。

〔謝辞〕

本研究の調査を実施するにあたり、ご協力いただきました企業の人事・採用・教育担当者のみなさまに厚く御礼を申し上げます。また、本稿をご指導くださった百瀬恵夫先生、宮城まり子先生、池内正直先生には、ご厚情を賜り感謝にたえません。そして、数多くのご教示をいただきました清水秀夫さん、永代達三さん、石田利光さん、西澤肇さん、徳山誠さん、小路直丈さん、さらに、私を励まし温かく見守ってくださったみなさまに、この場をもって改めて感謝申し上げます。

〔注〕

- (1) 2006年（平成18）年2月、経済産業省では、産学の有識者による委員会において「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」を3つの能力（前に踏み出す力（アクション）、考え抜く力（シンキング）、チームで働く力（チームワーク）、12の能力要素（1. 主体性：物事に進んで取り組む力、2. 働きかけ力：他

人に働きかけ巻き込む力、3. 実行力：目的を設定し確実に行動する力、4. 課題発見力：現状を分析し目的や課題を明らかにする力、5. 計画力：課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力、6. 創造力：新しい価値を生み出す力、7. 発信力：自分の意見をわかりやすく伝える力、8. 傾聴力：相手の意見を丁寧に聴く力、9. 柔軟性：意見の違いや立場の違いを理解する力、10. 状況把握力：自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力、11. 規律性：社会のルールや人との約束を守る力、12. ストレスコントロール力：ストレスの発生源に対応する力）から成る「社会人基礎力」として定義づけた。

- (2) 社団法人日本能率協会（2011）2011 年度新入社員「会社や社会に対する意識調査」結果、社団法人日本能率協会（2010）2010 年度新入社員「会社や社会に対する意識調査」結果参照。
- (3) 社団法人日本能率協会（2011）2011 年度新入社員「会社や社会に対する意識調査」結果、社団法人日本能率協会（2010）2010 年度新入社員「会社や社会に対する意識調査」結果参照。
- (4) 岩脇千裕（2007）「大学新卒者採用における面接評価の構造」『日本労働研究雑誌 No.567』独立行政法人労働政策研究・研修機構、p.56 参照。
- (5) 【アピアランス】の小分類項目は、〔態度・表情〕〔礼儀・常識〕〔規律性〕〔明るく元気〕〔体力・健康〕である。
- (6) 小杉礼子編（2007）『大学生の就職とキャリアー「普通」の就活・個別の支援』勁草書房、pp.126-127 参照。
- (7) 小杉礼子編（2007）『大学生の就職とキャリアー「普通」の就活・個別の支援』勁草書房、pp.126-128 参照。
- (8) 杉原隆編著（2011）『生涯スポーツの心理学—生涯発達の視点からみたスポーツの世界—』福村出版、p.67。
- (9) 杉原隆編著（2011）『生涯スポーツの心理学—生涯発達の視点からみたスポーツの世界—』福村出版、pp.93-94。
- (10) 西田保・猪俣公宏（1981）「スポーツにおける達成動機の因子分析的研究」『体育学研究 26(2)』社団法人日本体育学会、p.109 参照。

- (11) 杉原隆編著 (2011)『生涯スポーツの心理学—生涯発達の視点からみたスポーツの世界—』福村出版、p.133。
- (12) 高峰修 (2010)「体育会学生の大学・競技生活とキャリア意識に関する調査報告」『明治大学教養論集 452号』p.25 参照。
- (13) 高峰修 (2010)「体育会学生の大学・競技生活とキャリア意識に関する調査報告」『明治大学教養論集 452号』pp.27-29 参照。
- (14) 高峰修 (2010)「体育会学生の大学・競技生活とキャリア意識に関する調査報告」『明治大学教養論集 452号』pp.27 参照。
- (15) 高峰修 (2010)「体育会学生の大学・競技生活とキャリア意識に関する調査報告」『明治大学教養論集 452号』pp.29-30 参照。
- (16) コンピテンシーの概念は、職務経験者に適用する場合と、これから仕事に就く予定の若年者に適用する場合とで、異なる意味で用いられている。前者に対しては、卓越した業績をあげる者とその他の者とを区別する特性という意味で、後者に対しては、社会で仕事を不得働く上で最低限必要な標準能力という意味で用いられる（岩脇千裕 2007「日本企業の大学新卒者採用におけるコンピテンシー概念の文脈—自己理解支援ツール開発にむけての探索的アプローチ—」『独立行政法人労働政策研究・研修機構ディスカッション・ペーパー』独立行政法人労働政策研究・研修機構、p.15）。

[参考文献]

- 岩内亮一・平沢和司・中村高康・平野栄一 (1995)「大卒雇用市場の実像—大卒学生の就職活動の実証的研究」『明治大学教養論集 278号』pp.37-114
- 岩脇千裕 (2008)「理想の人材像と若者の現実—大学新卒者採用における行動特性の能力指標としての妥当性—」『独立行政法人労働政策研究・研修機構ディスカッション・ペーパー』独立行政法人労働政策研究・研修機構
- 岩脇千裕 (2007)「大学新卒者採用における面接評価の構造」『日本労働研究雑誌 No.567』独立行政法人労働政策研究・研修機構、pp.49-59
- 岩脇千裕 (2007)「日本企業の大学新卒者採用におけるコンピテンシー概念の文脈—自己理解支援ツール開発にむけての探索的アプローチ—」『独立行

政法人労働政策研究・研修機構ディスカッション・ペーパー』独立行政法人労働政策研究・研修機構

上野耕平・中込四郎（1998）「運動部活動への参加による生徒のライフスキル獲得に関する研究」『体育学研究 43（1）』社団法人日本体育学会、pp.33－42

梅崎修（2004）「成績・クラブ活動と就職—新規大卒市場における OB ネットワークの利用」

松繁寿和編著『大学教育効果の実証分析—ある国立大学卒業生たちのその後』日本評論社、pp.29－48

大久保幸夫著（2006）『キャリアデザイン入門 [I] 基礎力編』日経文庫

大久保幸夫著（2004）『仕事のための 12 の基礎力「キャリア」と「能力」の育て方』日経 BP 社

株式会社毎日コムネット（2007）「若手社会人意識調査レポート 2007 年—クラブ・サークル経験が社会人基礎力育成に与える影響—」

荻谷剛彦・本田由紀編（2010）『大卒就職の社会学—データからみる変化—』東京大学出版会

荻谷剛彦・平沢和司・本田由紀・中村高康・小山治（2006）「大学から職業へⅢその 1—就職機会決定のメカニズム—」『東京大学大学院教育学研究科紀要第 46 巻』pp.45－74

岸本陽一（2008）「運動部学生のパーソナリティ特徴—社会的技能及び情動知能—」『日本パーソナリティ心理学会大会発表論文集 17 号』pp.142－143

小杉礼子編（2007）『大学生の就職とキャリア—「普通」の就活・個別の支援』勁草書房

社団法人経済同友会（2008）「企業の採用と教育に関するアンケート調査（2008 年調査）」結果

社団法人日本能率協会（2011）2011 年度新入社員「会社や社会に対する意識調査」結果

社団法人日本能率協会（2010）2010 年度新入社員「会社や社会に対する意識調査」結果

328 法政大学キャリアデザイン学部紀要第9号

島本好平・石井源信（2006）「大学生における日常生活スキル尺度の開発」『教育心理学研究 54（2）』日本教育真理学会、pp.211－221

杉原隆編著（2011）『生涯スポーツの心理学—生涯発達の視点からみたスポーツの世界—』福村出版

高峰修（2010）「体育会学生の大学・競技生活とキャリア意識に関する調査報告」『明治大学教養論集 452号』pp.23－38

東原文郎（2008）「＜体育会系＞神話に関する予備的考察—＜体育会系＞と＜仕事に関する実証研究に向けて—」『札幌大学総合論叢 第26号』pp.21－34

永野仁編著（2004）『大学生の就職と採用—学生 1,143 名、企業 658 社、若手社員 21 名、244 大学の実証分析』中央経済社

西田保・猪俣公宏（1981）「スポーツにおける達成動機の因子分析的研究」『体育学研究 26（2）』社団法人日本体育学会、pp.101－110

ABSTRACT

A Study on the Features of the Business Persons Who were in Sports Clubs in their College Days—Why those People are Highly Welcomed by Business Society

Kazue KASAI

This paper researches into the distinguished features and actual statuses of the business persons in their managerial track who were, in their college days, in the faculties of humanities and also sports clubs of their universities in Japan. In this study, company personnel management, recruitment, and employee educational management staff of 25 major companies are interviewed and questioned about some characteristics of those above mentioned office workers.

The answers/opinions of those staff concerning the following questionnaire categories are found to be greatly positive:

1. Impressions to Others:

Those formally sports oriented business persons are seen to have sociable minds and to be warm-hearted, full of vitality and rich in physical strength.

2. Abilities to Step Forward/Challenging Spirits:

They are full of challenging spirits and willing to achieve their goals, putting plans into action, fulfilling their projects.

3. Team Work/ Communication Abilities

They are found to be good at stress control, as well as communication abilities, leaderships.

These distinguished characteristics can fairly be said to meet nicely with the images of the favorable and excellent employees needed by companies in Japan.

The weak points of those office workers, on the other hand, are listed on the following questionnaire categories:

1. Thinking Abilities/Intelligence:

They are not supreme enough to find their new tasks to work with, or not blessed enough in planning/projecting abilities, or academic abilities.

2. Specialties:

They are rather poorly favored with knowledge or skills in some specifically special fields.